

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Lokasi Penelitian**

Lokasi yang dijadikan obyek penelitian adalah Kantor Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian, dan Perdagangan Kota Batu yang beralamatkan di Graha Tapak Liman Jl. Abdurrahman No. 2 Kota Batu.

##### **B. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian Kausal. Menurut Sanusi (2013) jenis penelitian kausal yakni hipotesis yang menyatakan sebab-akibat hipotesis yang mengandung pernyataan bahwa variabel yang satu mempengaruhi variabel yang lain. Dalam hubungan ini terdeteksi dengan jelas bahwa variabel bebas menyebabkan terjadinya variabel terikat.

##### **C. Definisi Operasional Variabel**

###### **1. Variabel Bebas (X)**

Operasional yang dijadikan dalam variabel bebas penelitian ini adalah Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan. Adapun variabel bebas ( $X_1$ ) adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah suatu sistem yang terdiri dari norma-norma berperilaku, sosial dan moral yang dianut oleh setiap individu didalamnya untuk mengarahkan tindakan mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi memberikan ciri dan karakteristik tertentu dalam organisasi. Adapun indikator pada variabel karakteristik budaya organisasi tersebut meliputi:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko ( $X_{1.1}$ ), adalah pegawai berani mengeluarkan kreatifitas dalam pelaksanaan tugas pemberdayaan koperasi, UKM, perindustrian, dan perdagangan yang ada di Kota Batu serta sejauh mana pegawai terdorong untuk mengambil resiko dari hal yang telah dilakukan.
- b. Perhatian terhadap detail ( $X_{1.2}$ ), adalah pegawai memperlihatkan kecermatan dan ketelitian dalam pemberdayaan koperasi, UKM, perindustrian, dan perdagangan yang ada di Kota Batu.
- c. Orientasi terhadap hasil ( $X_{1.3}$ ), adalah pegawai memusatkan perhatian terhadap keberhasilan pemberdayaan koperasi, UKM, perindustrian, dan perdagangan di Kota Batu menjadi mandiri dan berdaya saing yang bersinergi dengan para *stake holder* Pariwisata.
- d. Orientasi terhadap individu ( $X_{1.4}$ ), adalah pegawai berpartisipasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya memberdayakan koperasi, UKM, perindustrian, dan perdagangan untuk memenuhi kepuasan kerja sebagai pegawai Diskoperindag Kota Batu.
- e. Orientasi terhadap tim ( $X_{1.5}$ ), adalah pegawai menyelesaikan pekerjaannya melalui kerjasama tim, yakni saling mendukung dan memotivasi terhadap sesama pegawai atau anggota tim dalam rangka pemberdayaan koperasi, UKM, perindustrian, dan perdagangan yang ada di Kota Batu.
- f. Agresivitas ( $X_{1.6}$ ), adalah pegawai berinisiatif dan bersaing dengan pegawai lainnya dalam melakukan pemberdayaan koperasi, UKM,

perindustrian, dan perdagangan Kota Batu yang mandiri dan berdaya saing.

- g. Stabilitas ( $X_{1.7}$ ), adalah pegawai melakukan perencanaan yang tepat sesuai perkembangan teknologi dalam melaksanakan pemberdayaan koperasi, UKM, perindustrian, dan perdagangan Kota Batu selama satu periode kerja.

Selain itu, variabel bebas ( $X_2$ ) adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara atau pola tindakan, tingkah laku pimpinan secara keseluruhan dalam mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dari teori-teori dan hal-hal lain yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang telah dikemukakan, maka dapat dipaparkan indikator dari gaya kepemimpinan situasional orientasi model fiedler (Robbins, 2002) dalam organisasi, yaitu:

- a. Hubungan pimpinan-pegawai ( $X_{2.1}$ ), yakni rasa hormat para pegawainya terhadap Kepala Diskoperindag Kota Batu.
- b. Struktur tugas ( $X_{2.2}$ ), yakni kejelasan tugas secara terstruktur dan spesifik yang diberikan oleh Kepala Diskoperindag Kota Batu.
- c. Wewenang Jabatan ( $X_{2.3}$ ), yakni kekuatan Kepala Diskoperindag Kota Batu dalam pengalihan wewenang serta pendisiplinan dalam bentuk teguran hingga pemberian sanksi terhadap pegawai yang melanggar peraturan.

## 2. Variabel Terikat (Y)

Sedangkan operasional yang dijadikan variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja. Penilaian kinerja atau prestasi kerja (performance appraisal) adalah proses suatu organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Kegiatan ini dapat mempengaruhi keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka. Adapun indikator-indikator yang dijadikan ukuran kinerja pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Kesetiaan ( $Y_1$ ), yaitu loyalitas pegawai untuk menati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab.
- b. Prestasi kerja ( $Y_2$ ), yaitu kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan baik.
- c. Tanggung jawab ( $Y_3$ ), yaitu kemampuan pegawai melaksanakan tugas dan perintah dengan sebaik-baiknya serta menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat dan benar, .
- d. Ketaatan ( $Y_4$ ), yaitu kemampuan pegawai melakukan pekerjaan sesuai petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis.
- e. Kejujuran ( $Y_5$ ), yaitu kemampuan pegawai untuk tidak menyalahgunakan wewenang dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya.

- f. Kejasama ( $Y_6$ ), yaitu kemampuan pegawai bekerjasama dengan pegawai lain sesama bidang ataupun antar bidang serta dengan atasannya dalam melaksanakan pekerjaannya.
- g. Prakarsa ( $Y_7$ ), yaitu kemampuan pegawai menciptakan ide-ide atau inisiatif dalam menjalankan tugasnya tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari atasan.

#### **D. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan dari kumpulan elemen yang memiliki sejumlah karakteristik umum, yang terdiri dari bidang-bidang yang akan diteliti (Widayat dan Amirullah, 2002). Dalam penelitian ini yang digunakan sebagai populasi adalah seluruh pegawai yang ada di Kantor Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian, dan Perdagangan Kota Batu berjumlah sebanyak 96 orang

##### **2. Sampel**

Sampel adalah suatu sub kelompok dari populasi yang dipilih dalam penelitian (Widayat dan Amirullah, 2002). Maksud dari pengambilan sampel adalah untuk memperoleh keterangan mengenai obyek-obyek penelitian dengan cara mengamati sebagian populasi.

Menurut Arikunto (2006) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dinamakan penelitian sampel apabila dimaksudkan menjeneralisasikan hasil penelitian. Jika jumlah subjeknya kurang dari 100 maka harus diambil semua dan apabila lebih dari 100 maka diambil 10%-

25% atau 20%-25% atau lebih. Jumlah sampel yang diambil oleh peneliti sebanyak 96 pegawai. Maka teknik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan total sampling dengan mengambil dari keseluruhan jumlah pegawai. Adapun sampel yang diambil dalam jumlah 96 orang adalah total jumlah pegawai Diskoperindag Kota Batu.

#### **E. Jenis dan Sumber Data**

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Kualitatif adalah data yang bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung, dan diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan dinas dan pegawai dalam perusahaan serta informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
2. Data Kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer adalah data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari perusahaan, baik itu melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan pegawai dinas sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.
2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh tidak langsung, yaitu data tersebut diperoleh penulis dari dokumen–dokumen dinas dan buku–buku

literatur yang memberikan informasi tentang budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kinerja pegawai.

#### **F. Teknik Pengumpulan Data**

Proses pengumpulan data yang diperlukan dalam pembahasan ini menggunakan tiga metode, yaitu:

1. Wawancara adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.
2. Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada obyek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi.
3. Kuesioner, adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

#### **G. Teknik Pengukuran Variabel**

Menurut Sugiyono (2008) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrument penelitian berupa kuisisioner, penulis menggunakan metode skala Likert (Likert's Summated Ratings).

Dalam penelitian ini setiap jawaban atas variabel digunakan sistem skor/nilai dengan dasar Likerts, untuk mengukur variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kinerja. Instrumen penelitiannya adalah sebagai berikut:

Alternatif jawaban untuk variabel budaya organisasi dan kinerja:

1. Jawaban A (sangat setuju)
2. Jawaban B (setuju)
3. Jawaban C (cukup setuju)
4. Jawaban D (tidak setuju)
5. Jawaban E (sangat tidak setuju)

Dimana untuk jawaban dari responden dikaitkan dengan kriteria-kriteria sebagai berikut:

1. Jawaban A diberi skor 5, sebagai jawaban dari budaya organisasi mempunyai indikasi sangat kuat dan kinerja mempunyai indikasi sangat tinggi dalam pengukurannya. Sedangkan gaya kepemimpinan mempunyai indikasi gaya yang berorientasi pada hubungannya dinilai sangat baik, berorientasi pada tugas dinilai sangat tinggi, dan posisi kekuatan dinilai sangat kuat dalam pengukurannya.
2. Jawaban B diberi skor 4, sebagai jawaban dari budaya organisasi mempunyai indikasi kuat dan kinerja mempunyai indikasi tinggi dalam pengukurannya. Sedangkan gaya kepemimpinan mempunyai indikasi gaya yang berorientasi pada hubungannya dinilai baik, berorientasi pada tugas dinilai tinggi, dan posisi kekuatan dinilai kuat dalam pengukurannya.
3. Jawaban C diberi skor 4, sebagai jawaban dari budaya organisasi mempunyai indikasi cukup kuat dan kinerja mempunyai indikasi cukup tinggi dalam pengukurannya. Sedangkan gaya kepemimpinan mempunyai indikasi gaya yang berorientasi pada hubungannya dinilai cukup baik,



berorientasi pada tugas dinilai cukup tinggi, dan posisi kekuatan dinilai cukup kuat dalam pengukurannya.

4. Jawaban D diberi skor 2, sebagai jawaban dari budaya organisasi mempunyai indikasi lemah dan kinerja mempunyai indikasi rendah dalam pengukurannya. Sedangkan gaya kepemimpinan mempunyai indikasi gaya yang berorientasi pada hubungannya dinilai buruk, berorientasi pada tugas dinilai rendah, dan posisi kekuatan dinilai lemah dalam pengukurannya.
5. Jawaban E diberi skor 1, sebagai jawaban dari budaya organisasi mempunyai indikasi sangat lemah dan kinerja mempunyai indikasi sangat rendah dalam pengukurannya. Sedangkan gaya kepemimpinan mempunyai indikasi gaya yang berorientasi pada hubungannya dinilai sangat buruk, berorientasi pada tugas dinilai sangat rendah, dan posisi kekuatan dinilai sangat lemah dalam pengukurannya.

## H. Uji Instrumen

### 1. Uji Validitas

Uji validitas adalah ukuran yang menentukan tingkat kevalidan instrument. Suatu instrument dikatakan valid, apabila mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dengan metode product moment (Arikunto, 2006) dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Rumus:

Dimana :



Perhitungan koefisien reliabilitas dikonsultasikan kepada pendapat ahli pengukuran tes, yang menyatakan bahwa bila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,60 maka instrumen penelitian dinyatakan *reliable*, tetapi jika kurang dari 0,60 dianggap kurang meyakinkan atau tidak *reliable*.

## I. Teknik Analisis Data

### 1. Rentang Skala

Rentang skala adalah alat yang digunakan untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kinerja pegawai Diskoperindag Kota Batu dengan menggunakan rumus rentang skala (Umar, 2001)

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana:

Rs = Rentang skala

n = jumlah sampel

m = jumlah alternative

$$RS = \frac{96(5-1)}{5} = 76,8$$

Berdasarkan perhitungan rentang skala diperoleh sebesar 76,8 dibulatkan menjadi 77, dengan demikian skala penelitian tiap kreteria adalah:

**Tabel 3.1 Rentang Skala Variabel Budaya Organisasi dan Kinerja**

Rentang Skala	Budaya Organisasi	Kinerja
96-172	Sangat lemah	Sangat rendah
173-249	Lemah	Rendah
250-326	Cukup Kuat	Cukup tinggi
327-403	Kuat	Tinggi
404-480	Sangat Kuat	Sangat tinggi

**Tabel 3.2 Rentang Skala Variabel Gaya Kepemimpinan**

Rentang Skala	Gaya Kepemimpinan		
	Berorientasi Hubungan	Berorientasi Tugas	Kekuatan Posisi
96-172	Sangat Buruk	Sangat Rendah	Sangat Lemah
173-249	Buruk	Rendah	Lemah
250-326	Cukup Baik	Cukup Tinggi	Cukup Kuat
327-403	Baik	Tinggi	Kuat
404-480	Sangat Baik	Sangat Tinggi	Sangat Kuat

## 2. Analisis Kuantitatif

### a. Analisis Regresi Berganda

Dalam mengetahui pengaruh antara budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai digunakan teknik analisis regresi berganda, untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi berganda seperti yang dikutip dalam Sugiyono (2008), yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai

X<sub>1</sub> = Variabel independen, yaitu Budaya Organisasi

X<sub>2</sub> = Variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan

a = Konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat nilai

X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> sama dengan nol

b = Koefisien regresi

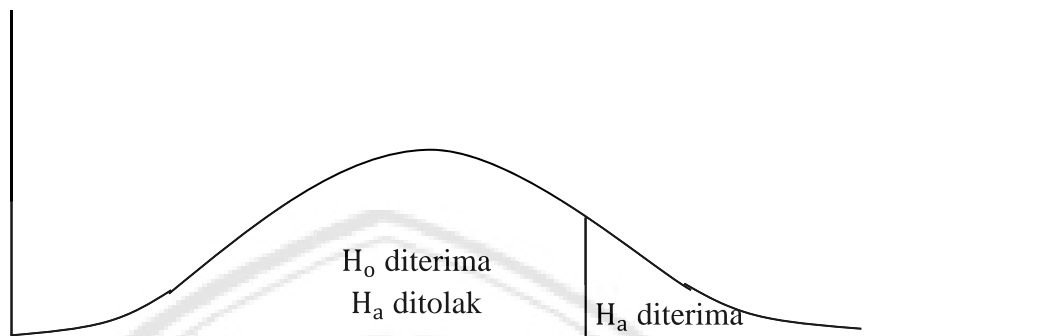
b. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pada model linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya ( $R^2$ ). Jika ( $R^2$ ) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika ( $R^2$ ) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

c. Uji F (Uji Serempak)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima atau berarti secara bersama-sama variabel bebas dapat mempengaruhi variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_o$  diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

Jika  $sig > \alpha (0,05)$ , maka  $H_o$  diterima  $H_a$  ditolak.

**Gambar 3.1 Kurva Uji F**

d. Uji t (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana  $T_{\text{tabel}} > T_{\text{hitung}}$ ,  $H_0$  diterima. Dan jika  $T_{\text{tabel}} < T_{\text{hitung}}$ , maka  $H_a$  diterima, begitupun jika  $\text{sig} > \alpha$  (0,05), maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak dan jika  $\text{sig} < \alpha$  (0,05), maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.

Dari kriteria pengujian di atas dapat digambarkan pada kurva Uji t sebagai berikut:

**Gambar 3.2 Kurva Uji t**